

01/12/2022

Prima pagina:

- **CON LO SGUARDO SOLO AL BUDGET, SI SONO PERSI PER STRADA I TUM.**
  - **SE L'ASSEGNAZIONE PERDE IL PERIMETRO DELL'ORGANIZZAZIONE E' SEMPRE EMERGENZA**
- Approfondimenti in seconda pagina:
- **L'AUTOVALUTAZIONE CONTRO OGNI PREGIUDIZIO.**
  - **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NON PUO' ESSERE ARGOMENTO SOLO DI TESI DI LAUREA.**

## **CON LO SGUARDO SOLO AL BUDGET, SI SONO PERSI PER STRADA I TUM.**

C'erano una volta i Tempi Unitari Medi e piovevano critiche da tutte le parti, inclusa quella sindacale. Poi, nella narrazione organizzativa degli uffici, i TUM sono stati archiviati da un giorno all'altro e il nuovo protagonista della scena organizzativa è diventato il budget, subito accompagnato dall'attributo

“sfidante”. Se i TUM di per sé rappresentavano l'indicatore dell'intensità del lavoro, l'obiettivo di budget è diventato solo una meta da raggiungere, spesso ad ogni costo. E così si è persa la misura dell'impegno del singolo lavoratore. Spesso qualcuno risponde che i TUM non sono stati cancellati, ma continuano ad essere utilizzati

per definire il budget. Se pur vero non cambia molto, perché i processi di lavoro sono cambiati negli ultimi 10 anni, senza che sia mai intervenuta nessuna ridefinizione dei TUM rispetto al nuovo modo organizzativo e operativo. Insomma tanta roba da aggiornare e riorganizzare a tutela del benessere dei lavoratori.

## **SE L'ASSEGNAZIONE DELL'ATTIVITÀ PERDE IL PERIMETRO DELL'ORGANIZZAZIONE E' SEMPRE EMERGENZA.**

Per riprendere il discorso precedente, quanto può valere il TUM di un iter lavorativo se quest'ultimo è stravolto rispetto al passato? E' questo il caso dell'apparente nuovo ruolo dei capi team, quello di asse-

gnare protocolli e protocolli sulla casella di posta elettronica dei funzionari. Una organizzazione completamente innovativa rispetto al passato, quando l'attività di coordinamento era di Area e garantiva la serenità del funziona-

rio nella piena attività istruttoria. Oggi il funzionario è coordinatore di sé stesso, con decine e decine di protocolli da gestire, evadere e monitorare le relative scadenze. Sono ancora attendibili i TUM di ieri? Ebbene no, è evidente!

Notiziario su e-mail del lavoratore, per informazione sindacale a cura del Coordinamento territoriale UILPA FVG Agenzia Entrate.

## **ASSICURAZIONE RESPONSABILITÀ COLPA GRAVE E TUTELA LEGALE GRATIS**



**Sante Giannoccaro**  
tel. 3476109524  
entrate.fvg@uilpa.it

**Assistenza sindacale:**  
Malessere Organizzativo  
Contestazioni disciplinari  
Istituti contrattuali  
Previdenza

**Assicurazione e  
convenzioni su**  
[https://www.uil.it/  
uilconvenzioni/](https://www.uil.it/uilconvenzioni/)

## APPROFONDIMENTI E NOTIZIE DALLE SEDI RSU

### Benessere organizzativo:

“Gli uomini possono fare grandi cose se sono trattati come persone intelligenti; degne di rispetto; informate e formate adeguatamente e possono condividere le decisioni sugli obiettivi aziendali”.

### **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NON PUO' ESSERE SOLO L'ARGOMENTO DI UNA TESI DI LAUREA.**

E' possibile leggere di benessere organizzativo su qualche manuale accademico, sui contratti in forma generale e innattuabile, sugli ordini del giorno di incontri e tavole rotonde delle decine di Comitati Unici di Garanzia, ma perché non riesce mai a diventare un momento di confronto sindacale territoriale e aziendale. La tutela del benessere organizzativo è sempre più rappresentata genericamente a tavolino con una visuale dall'alto verso il basso, solo retorica celebrativa e soprattutto autocelebrativa, documento dopo documento, come qualcosa che appartiene solo ai sempre più numerosi sedicenti tecnici della materia. No, la tutela del benessere organizzativo non è una questione di esclusiva potestà datoriale, non è un tema accademico da ripren-

dere in una tesi di laurea, non è neanche il miglior argomento di celebrazione nelle lunghe e spesso improduttive riunioni dei tanti comitati paritetici.

Al contrario, la tutela del benessere organizzativo appartiene alla piena partecipazione del lavoratore alle scelte che riguardano la sua persona e la sua dimensione organizzativa. E la dimensione organizzativa del lavoratore non può che essere aziendale e territoriale. Non appartiene ai Comitati paritetici nazionali, ma è materia di confronto e contrattazione territoriale e aziendale.

Il lavoratore partecipa alla definizione del suo benessere organizzativo solo attraverso la propria rappresentatività sindacale aziendale.

Il confronto sindacale in ogni ufficio è la strada maestra per rispondere ai bisogni del lavoratore, per tutelare il suo benessere lavorativo. Le iniziative che tentano di imporre il confronto sindacale sul tema sono dannose per il lavoratore e fonte di sfiducia organizzativa. Chiediamo più confronti aziendali e meno tavoli accademici.

### L'AUTOVALUTAZIONE CONTRO OGNI PREGIUDIZIO.

Il mese di Ottobre è stato il momento della cosiddetta autovalutazione, ovvero ogni lavoratore ha avuto la possibilità di autovalutare il suo impegno lavorativo sostenuto fino a questo momento.

Come è andata la sperimentazione della autovalutazione?

E' stata incentivata e sostenuta dall'Agenzia?

Quanti lavoratori hanno eseguito la propria autovalutazione?

Credo che ognuno abbia le risposte alle domande che precedono.

Il momento più importante della valutazione, quello di autentica garanzia per il lavoratore, risulta snobbato dai programmi di nuova implementazione del sistema di valutazione e così la stessa valutazione rischia di diventare un puro atto autoreferenziale di ogni dirigente. Non è stato concepito così l'impianto di valutazione, nel quale l'autovalutazione ha 2 importanti momenti di confronto nel corso dell'anno, uno ad aprile e l'altro a ottobre.

Chi può rispondere della mancata implementazione dell'autovalutazione? Non certo il lavoratore. Dunque, come possiamo considerare il primo anno di sperimentazione del sistema di valutazione? Una falsa partenza!